

RIKSMEKLERENS MØTEBOK

i sak 2016-028 mellom

YS SPEKTER
på den ene side

og

SPEKTER
på den annen side

vedrørende Tariffrevisjonen 2016 - Overenskomstområde 3 Avinor

Den 16. og 17. juni 2016 ble det avholdt meklingsmøter i Riksmeklerens lokaler i Grensen 3 under ledelse av mekler Mats Wilhelm Ruland.

Til stede for partene:

YS Spekter:

Lizzie Ruud Thorkildsen, Dag Bjørnar Jonsrud,
Line Henriette Paulsen, Ingrid Synnøve
Brendryen, Eivind Skotnes, Bjørn Tore
Mikkelsen, Karsten Tønnevold Fiane og Kai
Tangen.

Spekter:

Anne-Kari Bratten, Mari Hermansen, Ragne
Eikrem, Nina Røise, Steinar Tverelv, Kjell-Åge
Hjelpdahl, Marisa Retamar, Asbjørn Grebstad,
Cathrine C. Hennig, Lars Haukaas, Stian Bøe,
Ingvild Dahl Dørnes og Stein Gjerding.

Det ble fremlagt:

1. Melding om plassoppsigelse fra YS Spekter, mottatt 23. mai 2016.
2. Riksmeklingsmannens forbud mot arbeidsstans, datert 25. mai 2016.
3. YS Spekter begjæring om at meklingen avsluttes, datert 10. juni 2016.
4. Diverse dokumenter.

Meklingen fant sted i fellesmøter og særmøter.

Mekleren fremla forslag i samsvar med vedlegg til møteboka. Begge parter aksepterte forslaget.

Meklingen ble avsluttet kl. 01.25.



Mats Wilhelm Ruland

MEKLERENS FORSLAG

I sak 2016-028 mellom SPEKTER og YS SPEKTER

I ØKONOMI

Det gis et generelt tillegg på kr. 12.000 pr. årsverk med virkning fra 1. april 2016.

Lønnstabellens (X-tabellen og lønnstabellen ved Oslo Lufthavn) satser økes tilsvarende det generelle tillegget på alle trinn.

Skifttillegg (Oslo Lufthavn) jf. Særavtale etter fusjonen pkt. 1 a-e justeres med 2,6 %.

Natttillegg jf. overenskomstens del B § 7.2, justeres fra kr. 92 til kr. 95.

Delt dagsverk, jf. overenskomstens del B § 7.4, satsene økes med kr 25,- fra kr 250,- til kr 275,- og fra kr 450,- til kr 475,-.

De avtalte tilleggene gis ikke til arbeidstakere som er fratrukket før overenskomstens vedtakelse, med mindre fratredelsen skyldes pensjonering. Det foretas ikke omregning og etterbetaling av overtidstillegg, skifttillegg m.v. for arbeid utført før vedtakelsen.

II OVERENSKOMSTENS DEL A

Overenskomstens del A gjøres gjeldende slik det fremgår av protokoll datert 6. april 2016.

III OVERENSKOMSTENS DEL B

Overenskomstens del B for Avinor AS fremgår av vedlegg 1 og for Avinor Flysikring AS som vedlegg 2. Endringer som fremgår av møteboken redigeres inn.

IV SÆRAVTALER AVINOR AS

Særavtalene (S 3) som følger overenskomsten videreføres for en ny periode. Det samme gjelder særavtaler som ble inngått ved Oslo Lufthavn ved fusjoneringen og som følger overenskomsten (S 3).

1. Avtale om feilretting utenom ordinær arbeidstid og hjemnevakt innen flynavigasjonstjenester

Revidert avtale om feilretting utenom ordinær arbeidstid og hjemnevakt innen flynavigasjonstjenester, gjøres gjeldende i Avinor AS med de endringer som fremkommer i vedlegg 3.

2. Avtale om tillegg for ansatte i brann og redning som oppfyller medisinske og fysiske krav til stillingen

Med virkning fra 1.7.2016, inngås en avtale om følgende tillegg for ansatte i brann og redning med medisinske og fysiske krav til stillingen:

- Fra 55-59 år – kr. 10.000
- Fra 60-62 år – kr. 25.000
- Fra 63 år – kr. 30.000

Følgende vilkår gjelder for å være omfattet av avtalen:

1. Ansatte i brann og redning med medisinske og fysiske krav til stillingen.
2. Den ansatte står i operativ stilling og oppfyller de medisinske kravene til stillingen.
3. Den ansatte består den fysiske testen i henhold til nytt EU-regelverk (det vil si; enten Avinors arbeidsrelaterte fysiske test, eller Arbeidstilsynets veiledning om helseundersøkelse og fysiske tester for røyk- og kjemikaliedykkere: Standardtest for fysisk utholdenhet og muskelstyrke).

Unntak:

Tillegget gis ikke til ansatte ved Oslo Lufthavn.

Ved inngåelse av denne avtale er partene enige om at Avtale for ansatte i brann og redning som ikke består helsesjekk i.h.h.t Arbeidstilsynets Forskrift om vern mot eksponering for kjemikalier på arbeidsplassen opphører fra og med 1.7.2016.

Tillegg for ansatte i seksjon Utrykning ved Oslo lufthavn

Med virkning fra 1.4.2016 gis følgende tillegg for ansatte i seksjon Utrykning ved Oslo lufthavn, som er omfattet av Avtale om vilkår for ansatte i seksjon Utrykning som ikke består helsesjekk iht. Arbeidstilsynets Forskrift om vern mot eksponering for kjemikalier på arbeidsplassen og som tilfredsstiller de til enhver tid gjeldende medisinske og fysiske krav til stillingen:

- Inntil 50 år – kr. 5.000
- Fra 50 år – kr. 7.500
- Fra 55 år – kr. 10.000
- Fra 60 år – kr. 12.500

Tilleggene erstatter tidligere røykdykkertillegg.

V SÆRAVTALER AVINOR FLYSIKRING AS

Følgende avtaler og andre ordninger som gjaldt for Delta Luftfart i Avinor AS videreføres til tidligere avtalt utløp for Delta Luftfart i Avinor Flysikring AS med endringer i navn på selskap:

- *Avtale om praktisering av AML kap. 10*
- *Avtale om fleksibel arbeidstid*
- *Avtale om flyttegodtgjørelse*
- *Avtale om undervisningsgodtgjørelse*
- *Avtale om fritid i samband med opplæring*
- *Protokoll til avtale om fritid i samband med opplæring*
- *Særavtale LTT-fullmektiger for å sikre stabil drift ved flygekontrollenhetene*
- *Særavtale LTT-fullmektiger om økt arbeidstid*
- *Avtale LTT-fullmektiger som har fylt 55 år i 2006-2008*
- *Avtale om arbeid på mellomliggende søndag*
- *Avtale om undervisningsgodtgjørelse for FNT*
- *Kompensasjon for pålagte kurs – sist endret 2012*
- *Særavtale om tjenester for Avinor på fjelltoppstasjoner*
- *Avtale om feilretting utenom ordinær arbeidstid og hjemnevakt innen flynavigasjonstjenesten - endres i tråd med vedlegg 3*

VI PENSJON

Partene viser til protokoll fra hovedoppgjøret i 2014 hvor det var enighet om å gjennomføre en utredning for å kartlegge alternative tjenstepensjonsordninger og leverandører. Det er i perioden 2014 - 2016 påbegynt en felles prosess mellom Avinor og de tillitsvalgte.

Partene er enige om å fortsette arbeidet med å utrede alternative tjenstepensjonsordninger som alternativ for dagens pensjonssystem i Avinor. Formålet med en eventuell ny pensjonsordning er at det ikke skal medføre lavere pensjonsnivå enn dagens ordning.

Avinor skal innen 15. september 2016 innkalle partene til møte for å avtale framdrift og arbeidsform.

Utredningen skal minst ta for seg følgende problemstillinger:

- Særaldersgrenser
- Uføre/ektefelle/etterlattepensjoner
- Tidligpensjon/AFP
- Utbetalingstid
- Kjønnsnøytralitet
- Pensjonsnivå

Partene kan i arbeidet be om at andre problemstillinger utredes.

Dersom organisasjonene krever det skal det i arbeidet hentes inn alternative utredere/pensjonseksperter.

Framdriften for Avinor Flysikring AS prioriteres slik at det er mulig å innføre en evt ny pensjonsordning ved mellomoppgjøret pr 1. april 2017.

Dersom partene lokalt ikke blir enige om ny tjenstepensjonsordning, kan det søkes bistand fra Spekter og YS Spekter.

Til protokollen

Avinor AS vil i overenskomstperioden ikke endre gjeldende tjenstepensjonsordninger, med mindre partene blir enige om noe annet.

VII ØVRIGE FORHOLD

a) Vinterhjelper

I den administrative retningslinjen for avlønning av vinterhjelper endres nivå 5 med kr. 5.000 til kr. 441.650.

I tillegg justeres alle fem nivåer tilsvarende det generelle tillegget.

b) Til møteboken - Forståelse av overenskomstens del B § 6.1, andre ledd

Overenskomstens del B § 6.1, andre ledd lyder:

For turnusarbeid er minimum vaktlengde 4 timer. Dette gjelder ikke ved bruk av delt dagsverk.

Det er i forhandlingene oppstått spørsmål om hvorvidt et daglig dagsverks lengde minimum skal være 4 timer også i de tilfeller det er oppsatt møter i arbeidsplanen.

Avinor mener at partene ved etablering av denne bestemmelsen i 2014 ikke hadde til hensikt å regulere minimum lengde på dagsverk når det er oppsatt møter i arbeidsplanen, ref. ordlyden «vaktlengde». Normalt vil personalmøter legges i tilknytning til ordinært arbeid/vakt, og problemstillingen er da ikke aktuell. Problemstillingen er kun relevant i de tilfeller der arbeidstaker kun er oppsatt med obligatoriske møter i arbeidsplanen. Avinor vil til tross for sin prinsipielle forståelse av § 6.1, akseptere at dersom det i arbeidsplanen er oppsatt møter, skal dagsverket minimum være 4 timer. Avinor forutsetter at arbeidstakeren kan settes til ordinære arbeidsoppgaver dersom møtet har kortere varighet enn 4 timer.

c) Partssammensatt utvalg – «medusk» avtalen

Partene har som felles mål at ansatte med medisinske og/eller fysiske krav til stillingen, skal stå i ordinær stilling frem til pensjonsalder.

Det nedsettes et partssammensatt utvalg, som i tariffperioden 2016-2018 skal vurdere tiltak som kan bidra til dette. Blant annet skal utvalget se på og foreslå:

- forebyggende arbeid for personell med medisinske og/eller fysiske krav til sin stilling og eventuelt hvordan man kan utvikle og forbedre dette.
- hvordan man kan øke motivasjonen for trening hos de ansatte, og løpende iverksette tiltak for dette.
- omfanget og bruken av avtalen, også knyttet opp mot implementeringen av nye medisinske krav i henhold til nytt EU-regelverk.
- om avtalens omfang bør ha begrensninger knyttet til medisinske forhold, alder eller liknende.
- mulighetene for karriereveiledning.
- eventuelle behov for egen medusk-avtale for AFIS.

Partenes øvrige krav tas ikke til følge.

Overenskomst 201416 - 201618

mellom
Avinor AS
og
Stafa-Delta Luftfart

§ 1 Avtaleparter og virkeområde

- 1.1 Overenskomstens del B er inngått mellom Avinor AS og Stafa-Delta Luftfart
- 1.2 Overenskomsten omfatter faste og midlertidige, hel- og deltidsansatte medlemmer som arbeider dagtid eller turnus i Avinor AS.
- 1.3 Overenskomstens bestemmelser om lønssystem og lønnsregulering omfatter ikke arbeidstakere under utdanning som tilsettes midlertidig for inntil tre måneder.
- 1.4 Lønnsbestemmelsene §§ 2, 3, 4, 7 og 8 omfatter ikke ledere som rapporterer direkte til konsernsjef.

§ 2 Lønssystem

- 2.1 Tabell X – hovedlønnstabell, se vedlegg 1.
- 2.2 Tabell B – tilleggslønnstabell, jf. statens hovedtariffavtale pr. 31. desember 2002.
- 2.3 Stillingsinnplassering – Lønnsrammer, jf. statens hovedtariffavtale pr. 31. desember 2002.
- 2.4 Stillingsinnplassering – Lønnsplaner, jf. statens hovedtariffavtale pr. 31. desember 2002.
- 2.5 Lønnsinnplassering ved ansettelse i stillinger som ikke tilhører grupper som innplasseres på x-tabell

Ved lønnsinnplassering vektlegges:

- Realkompetanse, herunder relevant kompetanse
- Markedshensyn
- Forhold til sammenlignbare stillinger

2.6 Lønnsvurderinger

For de av ~~Stafe-Delta~~ Luffarts medlemmer som har individuell lønnsvurdering skal disse være basert på lønns-/prestasjonssamtaler der følgende kriterier benyttes:

- Arbeids- og ansvarsområde
- Jobbutførelse
- Anvendt kompetanse

§ 3 Definisjoner

- 3.1 Årslønn er stillingens faste lønn og funksjonstillegg, men eksklusiv ulempetillegg og overtid.
- 3.2 Månedslønn er årslønn dividert med 12.
- 3.3 Timelønn for arbeidstakere som lønnes pr. time, beregnes ut fra årslønnen og arbeidstiden for tilsvarende heldagsstilling.
- 3.4 Timelønn ved beregning av overtidsgodtgjørelse er årslønn dividert med 1850.
- 3.5 Med full lønn i §§ 10-15, samt ved fravær som skyldes tjenesterelaterte kurs, menes lønn og tillegg etter oppsatt arbeidsplan.

§ 4 Reguleringsbestemmelser

- 4.1 Forhandlinger om lønnsreguleringer gjennomføres iht. til forhandlingsordningen som avtales mellom Spekter og YS Spekter.
- 4.2 Det forhandles i overenskomsten del B om:
 - generelle tillegg
 - ulempetillegg
 - endring av lønnstabellen
 - størrelsen på beløpet som skal avsettes til individuelle tillegg - fordeling av de i individuelle tillegg
 - i perioden skal det innledes samtaler om lønn dersom en av partene ber om det.

§ 5 Ansettelse

- 5.1 Nye medarbeidere skal ansettes på prøve med 6 måneders prøvetid. I prøvetiden gjelder 1 måneds gjensidig oppsigelse.
- 5.2 Etter utløpet av prøvetiden er det gjensidig oppsigelsesfrist på 3 måneder.

- 5 .3 Jf. forøvrig Arbeidsmiljølovens bestemmelser om ansettelse, oppsigelse og avskjed.

§ 6 Arbeidstidsbestemmelser

6 .1 Arbeidstidens lengde

For dagtidsarbeid er den ordinære ukentlige arbeidstid 37,5 klokke timer inkludert spisepause. Arbeidstiden skal som hovedregel legges i tidsrommet mellom kl. 07.00 og 17.00 og fordeles på 5 dager pr. uke mandag til fredag. For turnusarbeid er den ordinære ukentlige arbeidstid 35,5 klokke timer.

For turnusarbeid er minimumvaktlengde 4 timer. Dette gjelder ikke ved bruk av delt dagsverk.

6 .2 Gjennomsnittsberegning av arbeidstiden

Arbeidsgiver kan etter drøftinger med lokale tillitsvalgte gjennomføre gjennomsnittsberegning av den ukentlige arbeidstiden innenfor følgende prinsipper:

Den ukentlige arbeidstid kan maksimalt settes opp med 48 klokke timer for enkeltuger.

Det skal som hovedregel ikke være mer enn 5 dagsverk (arbeidsdager) i gjennomsnitt pr. uke, men ikke mer enn 6 dagsverk (arbeidsdager) i en enkelt uke.

Perioden for gjennomsnittsberegning kan maksimalt være inntil 52 uker, nedre grense er 26 uker. Dersom partene lokalt blir enige om det kan det avtales en kortere periode, men ikke kortere enn 13 uker.

Arbeidstakeren skal ha best mulig oversikt over sin arbeidstid og fritid i gjennomsnittsberegningsperioden. Arbeids- og fritidshelg skal være kjent for minimum 13 uker.

Arbeidstiden i hovedferieperioden skal gjennomsnittlig ikke overstige 37 klokke timer pr. uke.

6 .3 Arbeidsplan

Arbeidsplanens lengde skal være minimum 4 uker, maksimum 13 uker.

Arbeidsplan skal være ferdig drøftet med arbeidstakernes tillitsvalgte senest 3 uker før arbeidsplanen iverksettes.

6.4 Daglig og ukentlig fritid

Arbeidstiden må ordnes slik at de ansatte får en arbeidsfri periode på minst 11 timer mellom to arbeidsperioder.

Videre må den sammenhengende fritid i forbindelse med ukentlig fridag være 36 timer.

Ukentlig fridag og turnusfridag (blankdag og ekstrafridag) skal spesielt avmerkes på arbeidsplanen.

Dersom partene lokalt blir enige om det kan det avtales en kortere arbeidsfri periode mellom to arbeidsperioder, men ikke kortere enn 8 timer, og gjennomsnittsberegning av ukentlig fritid, men ikke kortere enn 28 timer i noen enkelt uke.

6.5 Praktisert døgn- og ukeskille

Når påtropping på nattevakt skjer kl 22.00 eller senere, regnes hele vekten å ligge etter døgn-/ukeskillet. Når ettermiddags-/kveldsvakt slutter senest kl. 01.00 neste døgn, regnes hele vekten å ligge før døgn-/ukeskillet. I disse tilfeller berøres således ikke fridag på den dag da vekten begynner (kl. 22.00 eller senere), respektive slutter (senest kl. 01.00).

I arbeidstidsregnskapet skal fastsatt døgn- og ukeskille benyttes. (Daglig og ukentlig arbeidstid) Forskjøvet døgn/ukeskille

~~Når påtropping på nattevakt skjer kl 22.00 regnes hele vekten å ligge etter døgn/ukeskille, og når ettermiddags-/kveldsvakt slutter senest kl 01.00 regnes hele vekten å ligge før døgn/ukeskille.~~

6.6 Helge- og høytidsdager

1. og 17. mai, 1. nyttårsdag, skjærtorsdag, langfredag, påskeaften, 1. og 2. påskedag, Kristi himmelfartsdag, 1. og 2. pinsedag og 1. og 2. juledag er normalt fridager dersom tjenesten tillater.

Dersom tjenestelige hensyn tillater det, skal arbeidstakeren få fri fra kl. 13.00 følgende dager: onsdag før skjærtorsdag, samt pinse-, jul- og nyttårsaften.

6.7 Pålagt legesjekk og fysisk test regnes som arbeidstid.

§ 7 Kompensasjoner for ordinært arbeid/ulempetillegg

7.1 Kveldstillegg:

Daqtidsarbeidere (ansatte med 37,5 timers arbeidsuke).

Ordinært arbeid mellom kl 17.00 og 20.00 på dagene mandag til fredag kompenseres med et tillegg på kr 18,00 pr. arbeidet time.

Turnusarbeidere (ansatte med 35,5 timers arbeidsuke).

Ordinært arbeid mellom kl 17.00 og 20.00 på dagene mandag til fredag kompenseres med et fast tillegg på kr. 3000,- pr. år. Det faste tillegget er pensjonsgivende i sin helhet og inngår ikke i grunnlag for pensjonsgivende variable tillegg. For ordinært arbeid mellom kl 17.00 og 20.00 på dagene mandag til fredag kompenseres med et tillegg på kr 18,00 pr. arbeidet time.

Fra og med 01. oktober 2012 erstattes kronetillegget med et fast tillegg på kr. 3000,- pr. år for ansatte med 35,5 timers arbeidsuke.

Tillegget er pensjonsgivende i sin helhet og inngår ikke i pensjonsgrunnlaget for variable tillegg på B 70

7.2 Nattillegg:

For ordinært arbeid mellom kl 20.00 og 06.00 kompenseres med et tillegg på kr ~~92,00~~ pr. arbeidet time.

7.3 Lørdags- og søndagstillegg:

For ordinært arbeid i tidsrommet lørdag kl 00.00 til søndag kl 24.00 kompenseres med et tillegg på kr 35,00 pr. arbeidet time.

7.4 Tillegg for delt dagsverk:

Arbeidstakere som pålegges tjeneste i form av delt dagsverk, kompenseres med kr. 250,00 pr. arbeidsdag. Arbeidstaker som må møte frem flere enn to ganger pr. arbeidsdag kompenseres dette med ytterligere kr. 450,00 pr. fremmøte.

7.5 Deltidsarbeid

For deltidstilsatte regnes pålagt arbeid utover den fastsatte deltid som merarbeid, og godtgjøres med ordinær timebetaling. Pålagt arbeid utover

gjennomsnittlig arbeidstid pr uke for tilsvarende heltid og for arbeid utover 9 timer pr døgn godtgjøres som overtid.

Deltidsansatte omfattes av arbeidsordninger/avtaler som er gjort gjeldende innen det arbeidsområdet den ansatte er tilsatt.

Ukefridag skal avmerkes på arbeidsplan. For pålagt merarbeid/overtid på ukefridag kompenseres deltidstilsatte som utfører turnusarbeid med timelønn tillagt 100 % for minimum 4 timer.

7.6 Helge- og høytidsdager

Arbeid på helge- og høytidsdager (ikke overtid), jf. § 6.6 Helge- og høytidsdager godtgjøres med timelønn tillagt 140 % for minimum 4 timer. Gis det fritid i stedet, skal denne svare til det dobbelte av arbeidede timer på nevnte dager.

Kompensasjon for helge- og høytidsdag følger det praktiserte døgn. (Jf. § 6.5). ~~Arbeid på helge- og høytidsdager (ikke overtid), jf. § 6.6 Helge- og høytidsdager godtgjøres med timelønn tillagt 140 % for minimum 4 timer. Gis det fritid i stedet, skal denne svare til det dobbelte av arbeidede timer på nevnte dager. Kompensasjon for helge- og høytidsdag følger det praktiserte døgnet (jf. § 6.5)~~

7.7 Turnus- eller ukefridag på helge- og høytidsdager og aftener som ikke er søndag

Turnusarbeidere som har turnus- eller ukefridag på helge- og høytidsdager som ikke er søndag, samt onsdag før skjærtorsdag, pinse-, jul- og nyttårsaften etter kl 1300.

Dersom slike dager fremkommer på arbeidsplan som turnus- eller ukefridag, skal dette kompenseres med ekstra fri av et dagsverks lengde. Dersom slik fritid ikke kan gis, utbetales overtidsgodtgjørelse for 8 timer (50 %).

Slik kompensasjon gis kun en gang for samme forhold.

7.8 Forskjøvet arbeidstid

Når det oppstår ekstraordinære forhold kan den ordinære arbeidstiden forskyves med minimum ett døgnns forhåndsvarsel i forhold til oppsatt vakt. Arbeidstiden kan bare forskyves innenfor samme døgn (praktisert døgn/ kalenderdøgn). Arbeidstiden kompenseres med timelønn tillagt 50 % for den tid som faller utenfor vedkommendes oppsatte arbeidstid/vakt.

Ulempetillegg kompenseres etter den faktiske tjeneste som er utført

§ 8 Kompensasjon for overtidarbeid

8.1 Overtidsarbeid kompenseres med:

Timelønn tillagt 50 % for perioden kl. 06.00 - 20.00 mandag til fredag.

Timelønn tillagt 100 % for perioden kl. 20.00 - 06.00, samt for lørdager, søndager og helge- og høytidsdager og etter kl 13.00 onsdag før skjærtorsdag, pinse, jule- og nyttårsaften.

Lørdags- og søndagstillegg (pr. arbeidet time) jf. § 7.3 kompenseres i tillegg til overtidsgodtgjørelse ved overtidarbeid.

8.2 Pålagt overtidarbeid godskrives med minst 2 timer så fremt overtidarbeidet ikke finner sted i direkte tilknytning til ordinært arbeid/annen vakt.

8.3 Turnusarbeidere som utfører overtidarbeid/ekstratjeneste på helge-/høytidsdager og etter kl 13.00 onsdag før skjærtorsdag, pinse, jul- og nyttårsaften gis følgende kompensasjon:

Pålagt overtidarbeid/ekstratjeneste godtgjøres med timelønn tillagt 140 % for minst 4 timer så fremt overtidarbeidet ikke finner sted i direkte tilknytning til ordinært arbeid/annen vakt. I tillegg kompenseres timelønn (jf § 3.3) pr. overtidstime som godtgjøres.

I tillegg kompenseres ulempetillegg etter § 7.1, 7.2 og 7.3 pr. arbeidet time.

8.4 Turnusarbeidere som utfører overtidarbeid/ekstratjeneste på ukefriday/turnusfriday gis følgende kompensasjon:

Timelønn tillagt 100 % for minimum 4 timer.

I tillegg skal det ved overtidarbeid på ukentlig friday på søndag kompenseres med timelønn (jf § 3.3) for hver arbeidet overtidstime.

Dersom slik arbeid skjer på ukefriday/turnusfriday som samtidig er helgedag mv, kompenseres det med timelønn tillagt 140 % for minimum 4 timer samt timelønn tillagt 100 %, og ulempetillegg etter § 7.1, 7.2 og 7.3 pr. arbeidet time.

§ 9 Utbetaling av lønn

- 9 .1 Lønnsavregning skjer den 20. i måneden. Lønnen skal være disponibel på den enkeltes konto innen den 20. hver måned. Hvis denne dag faller på lørdag, søndag, helgedag eller offisiell fridag, skal lønnen være tilgjengelig siste virkedag før slike dager.

§ 10 Overgang til lavere lønnet stilling på grunn av sykdom m.v.

- 10 .1 En arbeidstaker som på grunn av sykdom må gå over i lavere lønnet stilling i Avinor, beholder sin lønn som en personlig ordning.
- 10 .2 Fører yrkesskade til at en arbeidstaker må overføres til en lavere lønnet stilling i Avinor, beholder han den tidligere stillings lønn.
- 10 .3 Dersom medarbeidere på grunn av helse-/aldersmessige årsaker ønsker å bli fritatt for regelmessig turnusarbeid, skal dette søkes imøtekommet dersom tjenesten ligger til rette for det.

§ 11 Lønn under sykdom

- 11 .1 Arbeidstakere som har tiltrådt tjenesten har rett til 52 uker med lønn og tillegg etter oppsatt tjenesteplan under sykdom, uavhengig av folketrygdlovens inntektsbegrensning.
- 11 .2 Retten til full lønn opphører ved utløpet av eventuell oppsigelsesfrist.
- 11 .3 I den lønn som arbeidstaker får utbetalt, skal det gjøres fradrag for offentlige pensjons- og trygdeytelser. Dersom slike pensjons- eller trygdeytelser blir innvilget for et tidsrom tilbake, hvor lønn under sykdom eller yrkesskade allerede er utbetalt, kan Avinor for dette tidsrommet kreve overført til seg så stor del av pensjons- eller trygdeytelsene som trengs til dekning av lønn som er utbetalt under sykefraværet.

§ 12 Lønn under fødsels- og adopsjonspermisjon

- 12 .1 Generelt vilkår

Vilkårene for rett til fødsels- og adopsjonspermisjon med lønn og tillegg etter oppsatt tjenesteplan er at moren har vært i arbeid i minst 6 av de siste 10 måneder forut for fødselen. For at faren skal ha rett til fødselspenger, må både han og moren fylle vilkårene om arbeid i minst 6 måneder før fødselen. Øvrige vilkår for at faren og moren skal få permisjon med lønn følger Folketrygdslovens regler, men uavhengig av Folketrygdslovens inntektsbegrensning.

12 .2 Foreldrepenger

~~Det gis fødselspermisjon i 49 uker med 100 % lønn, alternativt 59 uker med 80 % lønn (herunder er 10 av ukene forbeholdt faren). Det gis fødselspermisjon i 44 uker med 100 % lønn, alternativt 54 uker med 80 % lønn (herunder er 6 av ukene forbeholdt faren).~~ Retten til lønn under fødselspermisjon forlenges med 5 uker (7 uker ved 80 % lønn) for hvert barn som fødes utover ett ved samme fødsel.

Permisjonen regnes fra det tidspunkt kvinnen slutter i arbeidet og senest 3 uker før fødselen. Dersom hun helt eller delvis unnlater å benytte rett til permisjon i de tre ukene før fødselen, forkortes perioden med lønn tilsvarende.

~~Retten til permisjon i 49/(59) uker er betinget av at far tar 10 uker fødselspermisjon (fedrekvote) i løpet av permisjonstiden. Retten til permisjon i 44/54 uker er betinget av at faren tar 6 uker fødselspermisjon (fedrekvote) i løpet av permisjonstiden.~~ Dersom faren helt eller delvis unnlater å benytte fedrekvoten, forkortes perioden med lønn tilsvarende. Forøvrig følges Folketrygdlovens regler.

Dersom moren er sykmeldt frem til nedkomstdato, skal sykepenger ytes frem til denne dato. I praksis vil moren få utbetalt sykepenger i stedet for fødselspenger de siste tre ukene. I disse tilfellene vil moren få avkortet sine fødselspenger med de siste tre ukene som obligatorisk er før fødsel.

Dersom moren helt eller delvis unnlater å benytte retten til fødselspermisjon i de siste 3 ukene før fødselen, eller barnet fødes før forventet termin, forkortes permisjonstiden tilsvarende.

~~Permisjonen kan tas sammenhengende eller i fleksibelt uttak, og regnes fra det tidspunktet kvinnen slutter i arbeidet, dvs. tidligst 12 uker før forventet termin. Permisjonen skal tas sammenhengende, og regnes fra det tidspunkt kvinnen slutter i arbeidet, dvs. tidligst 12 uker før forventet termin.~~

12 .3 Omsorgspermisjon

Arbeidstaker har rett til 2 uker (10 dager) omsorgspermisjon med full lønn ved fødsel, jf. AML § 12-3 1. Permisjonen må tas ut i forbindelse med fødselen og avvikles normalt de to første ukene etter at moren er kommet hjem fra sykehuset. Permisjonen skal fortrinnsvis tas fortløpende, men kan også deles slik at omsorgspersonen kan være til stede en eller flere dager i forbindelse ved selve fødselen og så ta resten av permisjonen når barnet og moren kommer hjem fra sykehuset. For omsorgspermisjon gis 1 uke innenfor og 1 uke utenfor rammen for velferdspermisjoner.

12 .4 Mor arbeider hjemme

Hvis moren er hjemmearbeidende, har faren rett til permisjon uten lønn opptil 50 uker (pluss 2 uker pappapermisjon) i barnets første leveår.

12.5 Permisjon med lønn når mor dør etter fødselen i permisjonstiden

Dersom moren dør etter fødselen, i permisjonsperioden, gis faren, dersom han har vært ansatt minst 6 måneder i de siste 10 måneder og har omsorg for barnet, fødselspermisjon med lønn for resterende del av perioden.

12.6 Permisjon med lønn når barnet er dødfødt, eller barnet dør i fødselspermisjonstiden

Dersom barnet er dødfødt eller dør i fødselspermisjonstiden gis moren permisjon med full lønn inntil 33 uker, eventuelt inntil 6 uker av den gjenværende permisjonstiden på 49/(59) uker dersom barnet dør etter den 27. uken av fødselspermisjon. Dersom barnet er dødfødt eller dør i fødselspermisjonstiden gis moren permisjon med full lønn inntil 33 uker, eventuelt inntil 6 uker av den gjenværende permisjonstiden på 44(54) uker dersom barnet dør etter den 27. uken av fødselspermisjonen.

Lønn utbetales som ved fødsels- og omsorgspermisjoner.

12.7 Adopsjonspermisjon

Ved adopsjon av barn under 15 år har adoptivforeldre som har vært i arbeid 6 av de siste 10 måneder forut for adopsjonen, rett til permisjon med full lønn, uavhengig av Folketrygdlovens bestemmelser om inntektsbegrensning, til sammen i inntil 41 uker. Alternativt er det anledning til å gi 80 % lønn i 51 uker.

Hver av foreldrene må benytte minst 5 uker av permisjonstiden. Dersom en av adoptivforeldrene helt eller delvis unnlater å benytte denne delen, forkortes permisjonen tilsvarende, Folketrygdlovens regler.

12.8 Tidskonto-Fleksibelt uttak

Arbeidstaker som har rett til permisjon med full lønn ved nedkomst/adopsjon, kan kreve forlenget uttak av permisjon med lønn i kombinasjon med delvis gjenoptakelse av arbeidet etter reglene om tidskonto i henhold til Folketrygdloven. Ved forlenget permisjon og redusert ytelse i henhold til Folketrygdloven, reduseres lønnen tilsvarende. Slik permisjon må skje innenfor den tidsrammen som følger av AML og folketrygdlovens regler

12.9 Amming Kvinne som arbeider hel arbeidsdag og som ammer sitt barn, har rett til fri med full lønn i inntil 2 timer pr. dag.

Kvinne som arbeider mellom 2/3 og hel arbeidsdag og som ammer sitt barn, har rett til tjenestefri med full lønn i inntil 1 time pr. dag.

§ 13 Lønn under barns og barnepassers sykdom

- 13 .1 Arbeidstaker som har omsorg for barn under 12 år, gis rett til tjenestefri med lønn og tillegg etter oppsatt tjenesteplan, uavhengig av Folketrygdlovens bestemmelser om inntektsbegrensning, i samsvar med bestemmelsene i Arbeidsmiljøloven og Folketrygdloven, for nødvendig tilsyn med barnet når barnet er sykt, eller den som har daglig tilsyn med barnet er syk.
- 13 .2 Arbeidstakere med funksjonshemmede, kronisk-, eller livstruende syke barn under 18 år, gis rett til tjenestefri med full lønn, uavhengig av Folketrygdlovens bestemmelser om inntektsbegrensning, i samsvar med bestemmelsene i Arbeidsmiljøloven og Folketrygdloven. Aldersgrensen gjelder ikke for syke utviklingshemmede "barn".

§ 14 Lønn under repetisjonsøvelse

- 14 .1 Arbeidstaker med mer enn 6 måneders forutgående sammenhengende tjeneste i virksomheten, skal være sikret lønn og tillegg etter oppsatt tjenesteplan under repetisjonsøvelse.
- 14 .2 Når repetisjonsøvelsen varer mer enn en uke (7 dager), skal det gjøres fradrag i den sivile lønn for lønn og annen godtgjørelse fra det offentlige.

§ 15 Velferdspermisjoner

Når viktige velferdsgrunner foreligger, kan arbeidstaker tilstås velferdspermisjon med full lønn i inntil tre uker eller inntil seks uker med halv lønn innen kalenderåret.

§ 16 Reiser i bedriftens tjeneste

Tjenestereiser skal foretas på billigste måte for bedriften. Utgifter til transport, opphold og diett, samt beregning av arbeidstid, dekkes etter satser og regler som til enhver tid gjelder i Statens reiseregulativ for inn- og utland.

§ 17 Andre bestemmelser

Forsikringsordninger er i henhold til Avinors bestemmelser. Eventuelle endringer av selskap og/eller ytelser skal drøftes med de ansattes organisasjoner.

§ 18 Lærlingelønn

Hovedmodellen for lærlingelønn tar utgangspunkt i 2 års videregående opplæring i skole og etter 2 års læretid i virksomhet. Læretiden i virksomheten skal som hovedregel bestå av 50 % opplæringstid og 50 % verdiskapingstid. Det antas at verdiskapingsdelen er lavere i begynnelsen av læretiden og høyere mot slutten. Lønningen for verdiskapingen blir derfor å fastsette på en

prosentvis skala over 2 år innenfor rammen av 50 % av nyutdannet fagarbeiders lønn i virksomheten.

Normalskalaen er:

1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8. halvår
skole				30	40	50	80 %

Innenfor denne rammen kan det i den enkelte virksomhet avtales en annen skala.

Ved annen fordeling enn 50/50 mellom opplærings- og verdiskapingstid i.h.t. godkjente fagplaner, fastsettes satsene ut fra den aktuelle fordeling.

Ansatte som ønsker å avlegge fagprøve i henhold til lov om grunnskolen og den videregående opplæringa § 3-5 i samsvar med virksomhetens behov, får rettigheter i h.h.t. hovedavtalen § 44.

For å sikre tilgang på lærlinger i virksomhetene anbefales det at lokale parter drøfter tiltak som støtte til læremateriell, til oppholdsutgifter og reise- og flytteutgifter.

Ved overtidarbeid skal lærlingene minst lønnes som øvrige ufaglærte i bedriften.

For lærlinger som ikke består ordinær fagprøve, kan ny fagprøve avlegges etter lov om grunnskolen og den videregående opplæringa § 3-4. Partene anmoder bedriften om å inngå slik frivillig avtale mellom lærebedrift og lærling om forlenget læretid slik at ny prøve kan avlegges.

I de tilfeller lærlingen stryker til første gangs fag/svenneprøve, og dette ikke kan tilbakeføres til lærlingens eget forhold, anmodes bedriften om å tilrettelegge for videreføring av nødvendig praksistid for gjennomføring av ny fag/svenneprøve. Ved forlengelse skjer avlønning etter siste halvårsats. Det vises for øvrig til opplæringslova.

§ 19 Overenskomstens ikrafttreden og varighet

Viser til overenskomstens del A.

Avinor-23.06.2014xx.xx.2016

| For Avinor AS

For Stato Delta Luftfart

Overenskomst ~~2014~~16 - 201618

mellom
Avinor Flysikring AS
og
Stafe-Delta Luffart

§ 1 Avtaleparter og virkeområde

- 1.1 Overenskomstens del B er inngått mellom Avinor Flysikring AS og Stafe-Delta Luffart
- 1.2 Overenskomsten omfatter faste og midlertidige, hel- og deltidansatte medlemmer som arbeider dagtid eller turnus i Avinor Flysikring AS.
- 1.3 Overenskomstens bestemmelser om lønssystem og lønnsregulering omfatter ikke arbeidstakere under utdanning som tilsettes midlertidig for inntil tre måneder.
- 1.4 Lønnsbestemmelsene §§ 2, 3, 4, 7 og 8 omfatter ikke ledere som rapporterer direkte til konsernsjef.

§ 2 Lønssystem

- 2.1 Tabell X – hovedlønnstabell, se vedlegg 1.
- 2.2 Tabell B – tilleggslønnstabell, jf. statens hovedtariffavtale pr. 31. desember 2002.
- 2.3 Stillingsinnplassering – Lønnsrammer, jf. statens hovedtariffavtale pr. 31. desember 2002.
- 2.4 Stillingsinnplassering – Lønnsplaner, jf. statens hovedtariffavtale pr. 31. desember 2002.
- 2.5 Lønnsinnplassering ved ansettelse i stillinger som ikke tilhører grupper som innplasseres på x-tabell

Ved lønnsinnplassering vektlegges:

- Realkompetanse, herunder relevant kompetanse
- Markedshensyn
- Forhold til sammenlignbare stillinger

2.6 Lønnsvurderinger

For de av ~~Stafa-Delta~~ Luftfarts medlemmer som har individuell lønnsvurdering skal disse være basert på lønns-/prestasjonssamtaler der følgende kriterier benyttes:

- Arbeids- og ansvarsområde
- Jobbutførelse
- Anvendt kompetanse

§ 3 Definisjoner

- 3.1 Årslønn er stillingens faste lønn og funksjonstillegg, men eksklusiv ulempetillegg og overtid.
- 3.2 Månedslønn er årslønn dividert med 12.
- 3.3 Timelønn for arbeidstakere som lønnes pr. time, beregnes ut fra årslønnen og arbeidstiden for tilsvarende heldagsstilling.
- 3.4 Timelønn ved beregning av overtidsgodtgjørelse er årslønn dividert med 1850.
- 3.5 Med full lønn i §§ 10-15, samt ved fravær som skyldes tjenesterelaterte kurs, menes lønn og tillegg etter oppsatt arbeidsplan.

§ 4 Reguleringsbestemmelser

- 4.1 Forhandlinger om lønnsreguleringer gjennomføres iht. til forhandlingsordningen som avtales mellom Spekter og YS Spekter.
- 4.2 Det forhandles i overenskomsten del B om:
 - generelle tillegg
 - ulempetillegg
 - endring av lønnstabellen
 - størrelsen på beløpet som skal avsettes til individuelle tillegg - fordeling av de i individuelle tillegg
 - i perioden skal det innledes samtaler om lønn dersom en av partene ber om det.

§ 5 Ansettelser

- 5.1 Nye medarbeidere skal ansettes på prøve med 6 måneders prøvetid. I prøvetiden gjelder 1 måneds gjensidig oppsigelse.
- 5.2 Etter utløpet av prøvetiden er det gjensidig oppsigelsesfrist på 3 måneder.

- 5 .3 Jf. forøvrig Arbeidsmiljølovens bestemmelser om ansettelse, oppsigelse og avskjed.

§ 6 Arbeidstidsbestemmelser

6 .1 Arbeidstidens lengde

For dagtidsarbeid er den ordinære ukentlige arbeidstid 37,5 klokketimer inkludert spisepause. Arbeidstiden skal som hovedregel legges i tidsrommet mellom kl. 07.00 og 17.00 og fordeles på 5 dager pr. uke mandag til fredag. For turnusarbeid er den ordinære ukentlige arbeidstid 35,5 klokketimer.

For turnusarbeid er minimumvaktlengde 4 timer. Dette gjelder ikke ved bruk av delt dagsverk.

6 .2 Gjennomsnittsberegning av arbeidstiden

Arbeidsgiver kan etter drøftinger med lokale tillitsvalgte gjennomføre gjennomsnittsberegning av den ukentlige arbeidstiden innenfor følgende prinsipper:

Den ukentlige arbeidstid kan maksimalt settes opp med 48 klokketimer for enkeltuker.

Det skal som hovedregel ikke være mer enn 5 dagsverk (arbeidsdager) i gjennomsnitt pr. uke, men ikke mer enn 6 dagsverk (arbeidsdager) i en enkelt uke.

Perioden for gjennomsnittsberegning kan maksimalt være inntil 52 uker, nedre grense er 26 uker. Dersom partene lokalt blir enige om det kan det avtales en kortere periode, men ikke kortere enn 13 uker.

Arbeidstakeren skal ha best mulig oversikt over sin arbeidstid og fritid i gjennomsnittsberegningsperioden. Arbeids- og fritidshelg skal være kjent for minimum 13 uker.

Arbeidstiden i hovedferieperioden skal gjennomsnittlig ikke overstige 37 klokketimer pr. uke.

6 .3 Arbeidsplan

Arbeidsplanens lengde skal være minimum 4 uker, maksimum 13 uker.

Arbeidsplan skal være ferdig drøftet med arbeidstakernes tillitsvalgte senest 3 uker før arbeidsplanen iverksettes.

6.4 Daglig og ukentlig fritid

Arbeidstiden må ordnes slik at de ansatte får en arbeidsfri periode på minst 11 timer mellom to arbeidsperioder.

Videre må den sammenhengende fritid i forbindelse med ukentlig fridag være 36 timer.

Ukentlig fridag og turnusfridag (blankdag og ekstrafridag) skal spesielt avmerkes på arbeidsplanen.

Dersom partene lokalt blir enige om det kan det avtales en kortere arbeidsfri periode mellom to arbeidsperioder, men ikke kortere enn 8 timer, og gjennomsnittsberegning av ukentlig fritid, men ikke kortere enn 28 timer i noen enkelt uke.

6.5 Praktisert døgn- og ukeskille

Når påtrotting på nattevakt skjer kl 22.00 eller senere, regnes hele vekten å ligge etter døgn-/ukeskillet. Når ettermiddags-/kveldsvakt slutter senest kl. 01.00 neste døgn, regnes hele vekten å ligge før døgn-/ukeskillet. I disse tilfeller berøres således ikke fridag på den dag da vekten begynner (kl. 22.00 eller senere), respektive slutter (senest kl. 01.00).

I arbeidstidsregnskapet skal fastsatt døgn- og ukeskille benyttes. (Daglig og ukentlig arbeidstid)Førskjøvet døgn/ukeskille

~~Når påtrotting på nattevakt skjer kl 22.00 regnes hele vekten å ligge etter døgn/ukeskille, og når ettermiddags /kveldsvakt slutter senest kl 01.00 regnes hele vekten å ligge før døgn/ukeskille.~~

6.6 Helge- og høytidsdager

1. og 17. mai, 1. nyttårsdag, skjærtorsdag, langfredag, påskeaften, 1. og 2. påskedag, Kristi himmelfartsdag, 1. og 2. pinsedag og 1. og 2. juledag er normalt fridager dersom tjenesten tillater.

Dersom tjenestelige hensyn tillater det, skal arbeidstakeren få fri fra kl. 13.00 følgende dager: onsdag før skjærtorsdag, samt pinse-, jul- og nyttårsaften.

6.7 Pålagt legesjekk og fysisk test regnes som arbeidstid.

§ 7 Kompensasjoner for ordinært arbeid/ulempetillegg

7.1 Kveldstillegg:

Dagtidsarbeidere (ansatte med 37,5 timers arbeidsuke).

Ordinært arbeid mellom kl 17.00 og 20.00 på dagene mandag til fredag kompenseres med et tillegg på kr 18,00 pr. arbeidet time.

Turnusarbeidere (ansatte med 35,5 timers arbeidsuke).

Ordinært arbeid mellom kl 17.00 og 20.00 på dagene mandag til fredag kompenseres med et fast tillegg på kr. 3000,- pr. år. Det faste tillegget er pensjonsgivende i sin helhet og inngår ikke i grunnlag for pensjonsgivende variable tillegg. For ordinært arbeid mellom kl 17.00 og 20.00 på dagene mandag til fredag kompenseres med et tillegg på kr 18,00 pr. arbeidet time.

~~Fra og med 01. oktober 2012 erstattes kronetillegget med et fast tillegg på kr. 3000,- pr. år for ansatte med 35,5 timers arbeidsuke.~~

~~Tillegget er pensjonsgivende i sin helhet og inngår ikke i pensjonsgrunnlaget for variable tillegg på B-70~~

7.2 Nattillegg:

For ordinært arbeid mellom kl 20.00 og 06.00 kompenseres med et tillegg på kr ~~92,00xx~~ pr. arbeidet time.

7.3 Lørdags- og søndagstillegg:

For ordinært arbeid i tidsrommet lørdag kl 00.00 til søndag kl 24.00 kompenseres med et tillegg på kr 35,00 pr. arbeidet time.

7.4 Tillegg for delt dagsverk:

Arbeidstakere som pålegges tjeneste i form av delt dagsverk, kompenseres med kr. 250,00 pr. arbeidsdag. Arbeidstaker som må møte frem flere enn to ganger pr. arbeidsdag kompenseres dette med ytterligere kr. 450,00 pr. fremmøte.

7.5 Deltidsarbeid

For deltidstilsatte regnes pålagt arbeid utover den fastsatte deltid som merarbeid, og godtgjøres med ordinær timebetaling. Pålagt arbeid utover

gjennomsnittlig arbeidstid pr uke for tilsvarende heltid og for arbeid utover 9 timer pr døgn godtgjøres som overtid.

Deltidsansatte omfattes av arbeidsordninger/avtaler som er gjort gjeldende innen det arbeidsområdet den ansatte er tilsatt.

Ukefridag skal avmerkes på arbeidsplan. For pålagt merarbeid/overtid på ukefridag kompenseres deltidsansatte som utfører turnusarbeid med timelønn tillagt 100 % for minimum 4 timer.

7.6 Helge- og høytidsdager

Arbeid på helge- og høytidsdager (ikke overtid), jf. § 6.6 Helge- og høytidsdager godtgjøres med timelønn tillagt 140 % for minimum 4 timer. Gis det fritid i stedet, skal denne svare til det dobbelte av arbeidede timer på nevnte dager.

Kompensasjon for helge- og høytidsdag følger det praktiserte døgn. (Jf. § 6.5). Arbeid på helge- og høytidsdager (ikke overtid), jf. § 6.6 Helge- og høytidsdager godtgjøres med timelønn tillagt 140 % for minimum 4 timer. Gis det fritid i stedet, skal denne svare til det dobbelte av arbeidede timer på nevnte dager. Kompensasjon for helge- og høytidsdag følger det praktiserte døgnet (jf. § 6.5)

7.7 Turnus- eller ukefridag på helge- og høytidsdager og aftener som ikke er søndag

Turnusarbeidere som har turnus- eller ukefridag på helge- og høytidsdager som ikke er søndag, samt onsdag før skjærtorsdag, pinse-, jul- og nyttårsaften etter kl 1300.

Dersom slike dager fremkommer på arbeidsplan som turnus- eller ukefridag, skal dette kompenseres med ekstra fri av et dagsverks lengde. Dersom slik fritid ikke kan gis, utbetales overtidsgodtgjørelse for 8 timer (50 %).

Slik kompensasjon gis kun en gang for samme forhold.

7.8 Forskjøvet arbeidstid

Når det oppstår ekstraordinære forhold kan den ordinære arbeidstiden forskyves med minimum ett døgnns forhåndsvarsel i forhold til oppsatt vakt. Arbeidstiden kan bare forskyves innenfor samme døgn (praktisert døgn/ kalenderdøgn). Arbeidstiden kompenseres med timelønn tillagt 50 % for den tid som faller utenfor vedkommendes oppsatte arbeidstid/vakt.

Ulempetillegg kompenseres etter den faktiske tjeneste som er utført

§ 8 Kompensasjon for overtidsarbeid

8.1 Overtidsarbeid kompenseres med:

Timelønn tillagt 50 % for perioden kl. 06.00 - 20.00 mandag til fredag.

Timelønn tillagt 100 % for perioden kl. 20.00 - 06.00, samt for lørdager, søndager og helge- og høytidsdager og etter kl 13.00 onsdag før skjærtorsdag, pinse, jule- og nyttårsaften.

Lørdags- og søndagstillegg (pr. arbeidet time) jf. § 7.3 kompenseres i tillegg til overtidsgodtgjørelse ved overtidsarbeid.

8.2 Pålagt overtidsarbeid godskrives med minst 2 timer så fremt overtidsarbeidet ikke finner sted i direkte tilknytning til ordinært arbeid/annen vakt.

8.3 Turnusarbeidere som utfører overtidsarbeid/ekstratjeneste på helge-/høytidsdager og etter kl 13.00 onsdag før skjærtorsdag, pinse, jul- og nyttårsaften gis følgende kompensasjon:

Pålagt overtidsarbeid/ekstratjeneste godtgjøres med timelønn tillagt 140 % for minst 4 timer så fremt overtidsarbeidet ikke finner sted i direkte tilknytning til ordinært arbeid/annen vakt. I tillegg kompenseres timelønn (jf § 3.3) pr. overtidstime som godtgjøres.

I tillegg kompenseres ulempetillegg etter § 7.1, 7.2 og 7.3 pr. arbeidet time.

8.4 Turnusarbeidere som utfører overtidsarbeid/ekstratjeneste på ukefriday/turnusfriday gis følgende kompensasjon:

Timelønn tillagt 100 % for minimum 4 timer.

I tillegg skal det ved overtidsarbeid på ukentlig friday på søndag kompenseres med timelønn (jf § 3.3) for hver arbeidet overtidstime.

Dersom slik arbeid skjer på ukefriday/turnusfriday som samtidig er helgedag mv, kompenseres det med timelønn tillagt 140 % for minimum 4 timer samt timelønn tillagt 100 %, og ulempetillegg etter § 7.1, 7.2 og 7.3 pr. arbeidet time.

§ 9 Utbetaling av lønn

- 9 .1 Lønnsavregning skjer den 20. i måneden. Lønnen skal være disponibel på den enkeltes konto innen den 20. hver måned. Hvis denne dag faller på lørdag, søndag, helgedag eller offisiell fridag, skal lønnen være tilgjengelig siste virkedag før slike dager.

§ 10 Overgang til lavere lønnet stilling på grunn av sykdom m.v.

- 10 .1 En arbeidstaker som på grunn av sykdom må gå over i lavere lønnet stilling i Avinor [Flysikring](#), beholder sin lønn som en personlig ordning.
- 10 .2 Fører yrkesskade til at en arbeidstaker må overføres til en lavere lønnet stilling i Avinor [Flysikring](#), beholder han den tidligere stillings lønn.
- 10 .3 Dersom medarbeidere på grunn av helse-/aldersmessige årsaker ønsker å bli fritatt for regelmessig turnusarbeid, skal dette søkes imøtekommet dersom tjenesten ligger til rette for det.

§ 11 Lønn under sykdom

- 11 .1 Arbeidstakere som har tiltrådt tjenesten har rett til 52 uker med lønn og tillegg etter oppsatt tjenesteplan under sykdom, uavhengig av folketrygdlovens inntektsbegrensning.
- 11 .2 Retten til full lønn opphører ved utløpet av eventuell oppsigelsesfrist.
- 11 .3 I den lønn som arbeidstaker får utbetalt, skal det gjøres fradrag for offentlige pensjons- og trygdeytelser. Dersom slike pensjons- eller trygdeytelser blir innvilget for et tidsrom tilbake, hvor lønn under sykdom eller yrkesskade allerede er utbetalt, kan Avinor [Flysikring](#) for dette tidsrommet kreve overført til seg så stor del av pensjons- eller trygdeytelsene som trengs til dekning av lønn som er utbetalt under sykefraværet.

§ 12 Lønn under fødsels- og adopsjonspermisjon

- 12 .1 Generelt vilkår

Vilkårene for rett til fødsels- og adopsjonspermisjon med lønn og tillegg etter oppsatt tjenesteplan er at moren har vært i arbeid i minst 6 av de siste 10 måneder forut for fødselen. For at faren skal ha rett til fødselspenger, må både han og moren fylle vilkårene om arbeid i minst 6 måneder før fødselen. Øvrige vilkår for at faren og moren skal få permisjon med lønn følger Folketrygdslovens regler, men uavhengig av Folketrygdslovens inntektsbegrensning.

12.2 Foreldrepenger

Det gis fødselspermisjon i 49 uker med 100 % lønn, alternativt 59 uker med 80 % lønn (herunder er 10 av ukene forbeholdt faren). Det gis fødselspermisjon i 44 uker med 100 % lønn, alternativt 54 uker med 80 % lønn (herunder er 6 av ukene forbeholdt faren). Retten til lønn under fødselspermisjon forlenges med 5 uker (7 uker ved 80 % lønn) for hvert barn som fødes utover ett ved samme fødsel.

Permisjonen regnes fra det tidspunkt kvinnen slutter i arbeidet og senest 3 uker før fødselen. Dersom hun helt eller delvis unnlater å benytte rett til permisjon i de tre ukene før fødselen, forkortes perioden med lønn tilsvarende.

Retten til permisjon i 49/(59) uker er betinget av at far tar 10 uker fødselspermisjon (fedrekvote) i løpet av permisjonstiden. Retten til permisjon i 44/54 uker er betinget av at faren tar 6 uker fødselspermisjon (fedrekvote) i løpet av permisjonstiden. Dersom faren helt eller delvis unnlater å benytte fedrekvoten, forkortes perioden med lønn tilsvarende. Forøvrig følges Folketrygdlovens regler.

Dersom moren er sykmeldt frem til nedkomstdato, skal sykepenger ytes frem til denne dato. I praksis vil moren få utbetalt sykepenger i stedet for fødselspenger de siste tre ukene. I disse tilfellene vil moren få avkortet sine fødselspenger med de siste tre ukene som obligatorisk er før fødsel.

Dersom moren helt eller delvis unnlater å benytte retten til fødselspermisjon i de siste 3 ukene før fødselen, eller barnet fødes før forventet termin, forkortes permisjonstiden tilsvarende.

Permisjonen kan tas sammenhengende eller i fleksibelt uttak, og regnes fra det tidspunktet kvinnen slutter i arbeidet, dvs. tidligst 12 uker før forventet termin. Permisjonen skal tas sammenhengende, og regnes fra det tidspunkt kvinnen slutter i arbeidet, dvs. tidligst 12 uker før forventet termin.

12.3 Omsorgspermisjon

Arbeidstaker har rett til 2 uker (10 dager) omsorgspermisjon med full lønn ved fødsel, jf. AML § 12-3 1. Permisjonen må tas ut i forbindelse med fødselen og avvikles normalt de to første ukene etter at moren er kommet hjem fra sykehuset. Permisjonen skal fortrinnsvis tas fortløpende, men kan også deles slik at omsorgspersonen kan være til stede en eller flere dager i forbindelse ved selve fødselen og så ta resten av permisjonen når barnet og moren kommer hjem fra sykehuset. For omsorgspermisjon gis 1 uke innenfor og 1 uke utenfor rammen for velferdspermisjoner.

12.4 Mor arbeider hjemme

Hvis moren er hjemmearbeidende, har faren rett til permisjon uten lønn opptil 50 uker (pluss 2 uker pappapermisjon) i barnets første leveår.

12 .5 Permisjon med lønn når mor dør etter fødselen i permisjonstiden

Dersom moren dør etter fødselen, i permisjonsperioden, gis faren, dersom han har vært ansatt minst 6 måneder i de siste 10 måneder og har omsorg for barnet, fødselspermisjon med lønn for resterende del av perioden.

12 .6 Permisjon med lønn når barnet er dødfødt, eller barnet dør i fødselspermisjonstiden

~~Dersom barnet er dødfødt eller dør i fødselspermisjonstiden gis moren permisjon med full lønn inntil 33 uker, eventuelt inntil 6 uker av den gjenværende permisjonstiden på 49/(59) uker dersom barnet dør etter den 27. uken av fødselspermisjon. Dersom barnet er dødfødt eller dør i fødselspermisjonstiden gis moren permisjon med full lønn inntil 33 uker, eventuelt inntil 6 uker av den gjenværende permisjonstiden på 44(54) uker dersom barnet dør etter den 27. uken av fødselspermisjonen.~~

Lønn utbetales som ved fødsels- og omsorgspermisjoner.

12 .7 Adopsjonspermisjon

Ved adopsjon av barn under 15 år har adoptivforeldre som har vært i arbeid 6 av de siste 10 måneder forut for adopsjonen, rett til permisjon med full lønn, uavhengig av Folketrygdlovens bestemmelser om inntektsbegrensning, til sammen i inntil 41 uker. Alternativt er det anledning til å gi 80 % lønn i 51 uker.

Hver av foreldrene må benytte minst 5 uker av permisjonstiden. Dersom en av adoptivforeldrene helt eller delvis unnlater å benytte denne delen, forkortes permisjonen tilsvarende, Folketrygdlovens regler.

12 .8 ~~Tidskonto-Fleksibelt uttak~~

Arbeidstaker som har rett til permisjon med full lønn ved nedkomst/adopsjon, kan kreve forlenget uttak av permisjon med lønn i kombinasjon med delvis gjenoptakelse av arbeidet etter reglene om tidskonto i henhold til Folketrygdloven. Ved forlenget permisjon og redusert ytelse i henhold til Folketrygdloven, reduseres lønnen tilsvarende. Slik permisjon må skje innenfor den tidsrammen som følger av AML og folketrygdlovens regler

12 .9 Amming Kvinne som arbeider hel arbeidsdag og som ammer sitt barn, har rett til fri med full lønn i inntil 2 timer pr. dag.

Kvinne som arbeider mellom 2/3 og hel arbeidsdag og som ammer sitt barn, har rett til tjenestefri med full lønn i inntil 1 time pr. dag.

§ 13 Lønn under barns og barnepassers sykdom

- 13 .1 Arbeidstaker som har omsorg for barn under 12 år, gis rett til tjenestefri med lønn og tillegg etter oppsatt tjenesteplan, uavhengig av Folketrygdlovens bestemmelser om inntektsbegrensning, i samsvar med bestemmelsene i Arbeidsmiljøloven og Folketrygdloven, for nødvendig tilsyn med barnet når barnet er sykt, eller den som har daglig tilsyn med barnet er syk.
- 13 .2 Arbeidstakere med funksjonshemmede, kronisk-, eller livstruende syke barn under 18 år, gis rett til tjenestefri med full lønn, uavhengig av Folketrygdlovens bestemmelser om inntektsbegrensning, i samsvar med bestemmelsene i Arbeidsmiljøloven og Folketrygdloven. Aldersgrensen gjelder ikke for syke utviklingshemmede "barn".

§ 14 Lønn under repetisjonsøvelse

- 14 .1 Arbeidstaker med mer enn 6 måneders forutgående sammenhengende tjeneste i virksomheten, skal være sikret lønn og tillegg etter oppsatt tjenesteplan under repetisjonsøvelse.
- 14 .2 Når repetisjonsøvelsen varer mer enn en uke (7 dager), skal det gjøres fradrag i den sivile lønn for lønn og annen godtgjørelse fra det offentlige.

§ 15 Velferdspermisjoner

Når viktige velferdsgrunner foreligger, kan arbeidstaker tilstå velferdspermisjon med full lønn i inntil tre uker eller inntil seks uker med halv lønn innen kalenderåret.

§ 16 Reiser i bedriftens tjeneste

Tjenestereiser skal foretas på billigste måte for bedriften. Utgifter til transport, opphold og diett, samt beregning av arbeidstid, dekkes etter satser og regler som til enhver tid gjelder i Statens reiseregulativ for inn- og utland.

§ 17 Andre bestemmelser

Forsikringsordninger er i henhold til Avinor Flysikrings bestemmelser. Eventuelle endringer av selskap og/eller ytelser skal drøftes med de ansattes organisasjoner.

§ 18 Lærlingelønn

Hovedmodellen for lærlingelønn tar utgangspunkt i 2 års videregående opplæring i skole og etter 2 års læretid i virksomhet. Læretiden i virksomheten skal som hovedregel bestå av 50 % opplæringstid og 50 % verdiskapingstid. Det antas at verdiskapingsdelen er lavere i begynnelsen av læretiden og høyere mot slutten. Lønnen for verdiskapingen blir derfor å fastsette på en

prosentvis skala over 2 år innenfor rammen av 50 % av nyutdannet fagarbeiders lønn i virksomheten.

Normalskalaen er:

1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8. halvår
skole				30	40	50	80 %

Innenfor denne rammen kan det i den enkelte virksomhet avtales en annen skala.

Ved annen fordeling enn 50/50 mellom opplærings- og verdiskapingstid i.h.t. godkjente fagplaner, fastsettes satsene ut fra den aktuelle fordeling.

Ansatte som ønsker å avlegge fagprøve i henhold til lov om grunnskolen og den videregående opplæringa § 3-5 i samsvar med virksomhetens behov, får rettigheter i h.h.t. hovedavtalen § 44.

For å sikre tilgang på lærlinger i virksomhetene anbefales det at lokale parter drøfter tiltak som støtte til læremateriell, til oppholdsutgifter og reise- og flytteutgifter.

Ved overtidsarbeid skal lærlingene minst lønnes som øvrige ufaglærte i bedriften.

For lærlinger som ikke består ordinær fagprøve, kan ny fagprøve avlegges etter lov om grunnskolen og den videregående opplæringa § 3-4. Partene anmoder bedriften om å inngå slik frivillig avtale mellom lærebedrift og lærling om forlenget læretid slik at ny prøve kan avlegges.

I de tilfeller lærlingen stryker til første gangs fag/svenneprøve, og dette ikke kan tilbakeføres til lærlingens eget forhold, anmodes bedriften om å tilrettelegge for videreføring av nødvendig praksistid for gjennomføring av ny fag/svenneprøve. Ved forlengelse skjer avlønning etter siste halvårsats. Det vises for øvrig til opplæringslova.

§ 19 Overenskomstens ikraftreden og varighet

Viser til overenskomstens del A.

Avinor Flysikring 23.06.2014xx.xx.2016

For Avinor Flysikring AS

For Stato Delta Luftfart

AVTALE OM FEILRETTING UTENOM ORDINÆR ARBEIDSTID OG HJEMMEVAKT INNEN FLYNAVIGASJONSTJENESTEN (~~FNT~~)FLYNAVIGASJONSTJENESTER

AVTALENS VIRKEOMRÅDE

Det er inngått avtale mellom Avinor AS og arbeidstakerorganisasjonene om utryknings- og hjemmевaktordning for feilretting i Avinors ~~Flynavigasjonstjeneste~~ (~~FNT~~)flynavigasjonstjenester.

Del A Gjelder vilkår og godtgjøring m.v. for feilretting innen ~~FNT~~flynavigasjonstjenester.

Del B Gjelder vilkår og godtgjøring m.v. for hjemmевakt innen ~~FNT~~flynavigasjonstjenester.

- Del A gjelder feilretting utenom ordinær arbeidstid for personell som ikke omfattes av hjemmевaktordning.
- Del B gjelder for personell som inngår i hjemmевaktordning.

Personell som omfattes av hjemmевaktordning og blir pålagt overtidsarbeid når de ikke er satt opp med hjemmевakttjeneste kompenseres etter overenskomst del B (§8 ~~kompensasjon~~Kompensasjon for overtid)).

Med virkning fra 1. april 2016 gjøres del A i denne avtalen også gjeldende for ansatte som yter flynavigasjonstjenester som inngår i hjemmевakt. Dette gjelder kun ansatte som yter flynavigasjonstjenester og ikke andre grupper med hjemmевakt i Avinor som denne avtalen er gjort gjeldende for gjennom protokoller, avtaler og tilsvarende. For at del A skal komme til anvendelse for ansatte som yter flynavigasjonstjenester, som inngår i hjemmевakt er det en forutsetning at det gjelder en akutt feilretting utenom normal arbeidstid/utenom hjemmевakt, som medfører oppmøte ved arbeidssted eller annen lokasjon, og at utrykningen er godkjent av driftsansvarlig.

DEL A:– VILKÅR FOR GODTGJØRING M.V. FOR FEILRETTING

1. 1 Generelt

Gjelder for arbeidstakere som ikke inngår i hjemmевaktordning (Del B i denne avtalen)-) og for ansatte som yter flynavigasjonstjenester, som inngår i hjemmевakt, på de vilkår som er fastsatt over i «Avtalens virkeområde» avsnitt 4.

Utrykning for feilretting utenom normal arbeidstid finner sted når arbeidstakeren blir utkalt av driftsansvarlig i sin fritid for å foreta feilretting.

Arbeidstakeren kan i henhold til Del A i denne avtale ikke pålegges å være til svars i sin fritid. Arbeidsgiver kan imidlertid pålegge arbeidstaker overtid innenfor de rammer som arbeidsmiljøloven setter. Arbeidstaker kan be om fritak for overtidsarbeid i henhold til AML § 10-6 (10).

AVTALE OM FEILRETTING OG HJEMMEVAKT I FLYNAVIGASJONSTJENESTEN

Når arbeidstaker utfører feilretting som overtidsarbeid utenom normal arbeidstid, kan dette ~~også~~ foregå i den arbeidsfrie perioden, jf. AML § 10-8 (3). Med «den arbeidsfrie perioden» menes døgnhvilen/hvilen mellom to arbeidsperioder.

Arbeidsgiver har ansvaret for å drøfte nødvendige prosedyrer vedrørende varsling av feil og utkalling av arbeidstaker.

~~2.~~ 2 **Godtgjøring**

Arbeidstakere som må foreta feilretting utenom normal arbeidstid i henhold til Del A og ikke er omfattet av hjemmevaktsordning (Del B) får følgende godtgjøring: (dette gjelder også ansatte som yter flynavigasjonstjenester som inngår i hjemmevakt, på de vilkår som er fastsatt over i «Avtalens virkeområde» avsnitt 4):

- ~~Utrykning~~ ved oppmøte ved arbeidssted eller annen ekstern lokasjon, godtgjøres med minimum 2 timer (gang og/eller reisetid alltid inkludert).
 - I tillegg utbetales et honorar på kr. 2 500,- pr utrykning.
 - ~~Honoraret~~ Arbeidstakere som utenom normal arbeidstid, mottar telefonhenvendelser og/eller foretar feilretting som ikke krever oppmøte ved arbeidssted eller annen ekstern lokasjon godtgjøres med minimum 1 time overtid eller for medgått tid. Utrykningshonorar betales ikke.
 - Utrykningshonoraret utbetales ikke for pålagt overtidsarbeid i tilknytning til arbeidstiden eller for retting av feil som foreligger/er meldt arbeidstaker før utløpet av arbeidstiden. Slikt arbeid ~~–/~~ feilretting godtgjøres etter vanlige regler for overtidsarbeid i henhold til overenskomst.

Minstetidsberegning gjelder ikke når arbeidet tar til senere enn to timer før oppsatt arbeidstids begynnelse. Følger flere utrykningsoppdrag etter hverandre brukes minstetidsberegning. Det utbetales nytt ~~honorar~~ utrykningshonorar for det etterfølgende oppdrag bare når dette ~~tar~~ til starter senere enn 2 timer etter at det første oppdraget er påbegynt. Det forutsetter at det første oppdraget er avsluttet og at arbeidstakeren er kommet ~~hjem~~ igj entilbake til sitt oppholdssted.

~~3.~~ 3 **Reiseutgifter**

Reiseutgifter ved utrykning dekkes etter et av følgende alternativer:

- legitimerede drosjeregninger tur/retur ~~hjemsted~~ oppholdssted/arbeidssted når bruk av drosje er nødvendig
- godtgjøring for bruk av egen bil for avstanden tur/retur ~~hjemsted~~ oppholdssted/arbeidssted
- billettprisen på offentlig transportmiddel tur/retur ~~hjemsted~~ oppholdssted/arbeidssted

~~4.~~ 4 **Bistand over telefon**

~~Arbeidstakere som utenom normal arbeidstid i sin fritid blir kontaktet og yter bistand/rådgivning pr telefon vedrørende feilretting kan godtgjøres med 1 time overtid.~~

Følgende retningslinjer gjelder for utbetaling av bistandshonorar:

AVTALE OM FEILRETTING OG HJEMMEVAKT I FLYNAVIGASJONSTJENESTEN

- det utbetales vanligvis bare ett honorar pr konkret feilsituasjon
- arbeidstaker som får flere oppringninger i løpet av en time kan ikke utbetales nytt bistandshonorar

DEL B:— VILKÅR OG GODTGJØRING M.V. FOR HJEMMEVAKT

I. I _____ Generelt

Arbeidsgiver vurderer ~~behovet~~ hvilket behov det er for hjemmevakt og avgjør etter drøftinger om det skal opprettes hjemmevakt, tidsrommet og omfang av hjemmevakt i henhold til pkt. II nr. 1, og om en eventuell tidligere hjemmevakt skal opphøre.

Der hvor Del B i denne avtalen gjøres gjeldende, er ~~angjeldende~~ personell som inngår i vaktordningen forpliktet til å utføre hjemmevakt, og ~~i den forbindelse til i påkommende tilfelle~~ etter utkalling å utføre ~~aktivt arbeid i forbindelse med feilretting utenom normal arbeidstid~~

Hjemmevakt innebærer at vedkommende arbeidstaker innenfor et bestemt tidsrom (hjemmevaksperioden) til en hver tid skal være tilgjengelig på telefon. Arbeidstaker skal på anmodning yte bistand og så raskt som mulig rykke ut til aktiv tjeneste. Feilretting skal starte innen 2 timer etter varsling. Ved utrykning til stasjon med mer enn 1 time reisetid fra mønstringssted utvides fristen for påbegynt feilretting tilsvarende.

~~I de tilfeller hjemmevakt medfører at arbeidstaker ikke oppnår ukentlig fritid jf AML § 10-8, med normalt ukeskille midnatt søndag/mandag, flyttes ukeskille til midnatt lørdag/søndag istedenfor. Den ukentlige fritid skal være 36 klokke timer i gjennomsnitt, og ikke kortere enn 28 klokke timer jf AML § 10-8, jf. Overenskomsten § 6.4, 2. og 4. ledd.~~

Når arbeidstaker utfører aktiv tjeneste i ~~henhold til denne avtale~~ hjemmevaksperioden, kan dette også foregå i den arbeidsfrie perioden, jf. AML § 10-8 (3)). Med «den arbeidsfrie perioden» menes døgnhvilen/hvilen mellom to arbeidsperioder.

Når hjemmevakt starter kl. 2200 eller senere regnes hele hjemmevakten å ligge etter døgn/ukeskille, og når hjemmevakt slutter senest kl. 0100 regnes hele hjemmevakten å ligge før døgn/ukeskille.

II. II _____ Fremgangsmåte ved innføring og ~~oppføring~~ oppheving av hjemmevakt

1. 1. — Arbeidsgiver vurderer behovet for hjemmevakt og avgjør etter at drøfting er gjennomført, om det skal opprettes hjemmevakt, hvem som skal inngå i hjemmevakt, tidsrom og omfang av hjemmevakt, om hjemmevakten skal legges utenfor alminnelig arbeidstid, om hjemmevakten skal legges innenfor alminnelig arbeidstid, om hjemmevakten skal legges delvis utenfor og delvis innenfor alminnelig arbeidstid samt om eventuell tidligere opprettet/eksisterende hjemmevakt skal opphøre.

2. — Hvis en av partene

2. Dersom arbeidsgiver ønsker å avvike hjemmevaktordningen, må det gis 3 måneders varsel før hjemmevaktordningen kan falle bort.

3. 3. — Hjemmevakt kan innføres for minimum 4 måneder.

AVTALE OM FEILRETTING OG HJEMMEVAKT I FLYNAVIGASJONSTJENESTEN

4. ~~4~~ ————— Arbeidsplan for hjemmevakt som skal utarbeides i samsvar med ~~Arbeidsmiljøloven~~ (AML) § 10-3. Arbeidsplan skal foreligge godkjent/fastsett i samsvar med gjeldende overenskomst.
5. Arbeidsplan for hjemmevakt og eventuell arbeidsplan for alminnelig/ordinær arbeidstid skal gjelde for samme periode. Nødvendige tilpasninger gjøres på arbeidsplan for hjemmevakt ved etablering/oppstart/innføring av hjemmevakt og ved opphør/avslutning av perioden for hjemmevakt.
6. Arbeidsgiver har ansvaret for å drøfte nødvendige prosedyrer vedrørende varsling av feil og utkalling av arbeidstakere.

III. ~~III~~ Godtgjøring for hjemmevakt

Der hvor hjemmevakt etableres (jf pkt II-I) gis godtgjørelse etter følgende punkter:

1. Arbeidstakere som deltar i hjemmevakt gis kr. 28 000,- pr år, - for den periode (år eller deler av år) som hjemmevakt er etablert. ~~Jf. jf. pkt II.~~
2. For utført hjemmevakt utenfor alminnelig arbeidstid gis godtgjørelse etter satsene for overtid (50% eller 100%) samt eventuelt lør-/søndagstillegg, for det beregnede timetall etter omregningsfaktor 1:5.
3. For hjemmevakt utenfor alminnelig arbeidstid på helge- og høytidsdager, gis godtgjørelse etter satsen for forhøyet overtid (140%) for det omregnede timetall (1:5), samt eventuelt lør-/søndagstillegg. All godtgjørelse etter dette punktet tilståes etter omregningsfaktor 1:5 og følger det praktiserte døgnet.
4. For utført hjemmevakt lagt innenfor alminnelig arbeidstid gis godtgjørelse i ~~h-h~~ henhold til overenskomst Del B §§ 7.1, 7.2 og 7.3. Utført hjemmevakt lagt innenfor alminnelig arbeidstid på helge- og høytidsdager jf. § 6.6 i overenskomsten samt etter kl 1300 onsdag før skjærtorsdag, pinse, jul- og nyttårsaften kompenseres i tillegg med timelønn tillagt 140% for det omregnede timetall (1:5).
5. ~~§~~ ————— Utført hjemmevakt som ekstratjeneste utenfor oppsatt arbeidsplan godtgjøres lik overtid jf. overenskomst Del B § 8. ~~for 1~~ for det omregnede timetall (1:5). Utført hjemmevakt som ekstratjeneste på helge- og høytidsdager jf. overenskomsten Del B § 6.6 etter kl 13:00 onsdag før skjærtorsdag, pinse, jule- og nyttårsaften kompenseres med timelønn tillagt 140 % for det omregnede timetall (1:5).

Kompensasjon i pkt. 2, 3, 4, og 5 (over) følger det praktiserte døgnet.

Godtgjørelse etter pkt. 1 inngår i sin helhet i pensjon og feriegrunnlaget, samt grunnlag for beregning av timelønn (overtidsgodtgjørelse).

~~Godtgjørelse etter punkt 2, 3, 4 og 5 går ikke inn i grunnlaget for beregning av timelønn, overtidsgodtgjørelse og ulempetillegg.~~

AVTALE OM FEILRETTING OG HJEMMEVAKT I FLYNAVIGASJONSTJENESTEN

6. ~~6~~ — Under utførelse av aktiv tjeneste i hjemmevaktsperioden, som krever oppmøte ved arbeidssted eller annen ekstern lokasjon, utbetales overtidsgodtgjørelse for minimum 2 timer (gang og/eller reisetid alltid inkludert). Annen aktiv tjeneste, samt telefonhenvendelser godtgjøres med overtidsgodtgjørelse for faktisk medgått tid.

Dersom aktiv tjeneste i hjemmevaktsperioden skjer direkte i tilknytning til annen vakt, utbetales godtgjørelse kun time for time (medgått tid).

Det utbetales ikke ny minimumsgodtgjørelse (2 timer) dersom ny utkalling skjer i en periode hvor det allerede ytes godtgjørelse for aktiv arbeid eller minimumsgodtgjørelse (2 timer). For flere utrykningsoppdrag etter hverandre brukes minstetidsberegningen for det etterfølgende oppdrag bare når det tar til senere enn 2 timer etter at det første oppdraget er påbegynt. ~~Det~~ Dette forutsetter at det første oppdraget er avsluttet og at arbeidstakeren er kommet ~~hjem igjen~~ tilbake til oppholdssted.

Det kan ikke utbetales godtgjørelse for utrykning under hjemmevakt samtidig med overtidsgodtgjøring for pålagt overtidsarbeid i tilknytning til arbeidstiden eller for retting av feil som foreligger/er meldt arbeidstaker før utløpet av arbeidstiden. Slikt arbeid/feilretting godtgjøres etter vanlige regler for overtid.

7. Arbeidstakere har krav på å opprettholde godtgjøringer i henhold til oppsatt hjemmevaktplan etter regler om lønn under sykdom og forøvrig når det er hjemlet i gjeldende overenskomst.

8. Arbeidsgiver plikter å sørge for at nødvendig utstyr, normalt også tjenestebil, stilles til disposisjon for arbeidstaker som utfører hjemmevakttjeneste.

I spesielle tilfeller hvor tjenestebil ikke kan stilles til disposisjon dekkes reiseutgifter ved utrykning etter følgende satser:

- Legitimerte drosjeregninger tur/retur ~~hjemsted~~ oppholdssted/arbeidssted når bruk av drosje er nødvendig.
- Godtgjøring for bruk av egen bil for avstand tur/retur ~~hjemsted~~ oppholdssted/arbeidssted.
- Billettpris på offentlig transportmiddel tur/retur ~~hjemsted~~ oppholdssted/arbeidssted.

9. — For de som inngår i hjemmevaktordningen stilles nødvendige

9. kommunikasjonshjelpemiddel til rådighet, innenfor rammen av gjeldende ordninger.

IV. IV Gjennomføring

Avtalen erstatter «Steravtale om feilretting utenfor ordinær arbeidstid og om hjemmevaktordning for Luftfartsverkets Flynavigasjonstjeneste og AFTN senter»

Avtalen gjøres gjeldende f.o.m. 01.04.2008. Avtalen er en S 3 avtale og følger reglene for varighet/oppsigelse i ~~h-h~~ henhold til Hovedavtalens § 16

Avtalen er revidert med virkning fra ~~01.~~ 1. april ~~2014~~ 2016

Oslo den ~~18. juni 2014~~, xx.xx.2016

AVTALE OM FEILRETTING OG HJEMMEVAKT I FLYNAVIGASJONSTJENESTEN

For Avinor

For SAN/NITO For ~~TEKNA~~__
Luftfart

For NTL Luftfarten

For ~~Staf~~Delta